

就労支援の実際 ～企業との関係づくり～

— 支援プログラムの可視化と相談支援の進め方 —

- I 法公布から10年。到達点と課題は…？
- II 支援対象と支援ニーズを問い直す
- III 就労支援をめぐる基本的な問題
～「人」と「仕事」の結び付け方（しくみ）の特徴～
- IV 就労支援の事業や施策のこれから

【ねらい】「就労準備支援や就労訓練の利用が少ない」「就労準備支援の利用が長期化する」「就労ケースの定着（支援）が難しい」「企業との関係づくりが言われるが、進め方がわからない」…なぜ、こうした事態が起こるのか？この講義で整理してみたいと思います

I 法ができて10年。到達点と課題…？

生活困窮者自立支援法の公布から10年が経過しました。私たちは相談支援の最前線で、多様化・拡大する相談者とそのニーズに対応してきました。取組みを通して、(1)相談支援の効果を高めながら、(2)体制整備を進め、その充実を追求しながら、(3)持続的な事業や施策の展開を図るという難儀な課題に挑戦しています。

まずは、同法の登場した背景や関連する動きなどを見ながら、改めて「セーフティネットの張り直し」という観点から振り返ってみます。

1 生活困窮者自立支援制度の誕生前後…

2008年9月 リーマンショックの発生

2010～12年 パーソナルサポートモデル事業

2012年4月 社会保障審議会「生活困窮者支援」特別部会

2013年8月 社会保障制度改革推進法案成立

2013年12月 生活困窮者自立支援法案成立
生活困窮者者自立支援モデル事業

2015年4月 同法の施行

2015年9月 「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」

2016年6月 「ニッポン一億総活躍プラン」に地域共生社会の
実現が書き込まれる

同年10月 地域力強化検討会の設置

2018年4月 改正社会福祉法改正（地域包括ケアシステム強
化）施行

2019年5月 地域共生社会推進検討会

2020年6月 社会福祉法等改正法案成立（地域共生社会の実
現のため）

2021年4月 改正社会福祉法施行（重層的支援整備事業）

(1) 個別的な対応
(2) 継続的な対応
(3) 制度横断的な対応
※ パーソナルサポートの
制度化をめざす

(1) 包括的な支援
(2) 個別的な支援
(3) 早期的な支援
(4) 継続的な支援
(5) 分権的・創造的な支援

新しい地域包括支援体制
(全世代・全対象型地域包
括支援)へ

2 制度別・対象別支援から全世代・全対象型支援へ ～「基礎構造改革」から生活困窮者支援制度等へ～

改めて、地域共生社会への動きの中で、「仕事・就労支援」を問い返す

1990年代末に始まる「社会福祉基礎構造改革」は皆さんご存じでしょう。児童福祉法改正(1997)、介護保険制度(2000)、社会福祉法制定(2000)等が進められ、障害福祉サービスでは「共生社会」が掲げられ、支援費制度(2003)を経て、障害者自立支援法(2006)、障害者総合支援法(2013)等の改革が続きました。

「措置から契約」「利用者本位」等と言われる構造改革が進み、福祉サービス利用層の拡大、そして社会福祉従事者の拡大、福祉サービス提供主体の多様化・多元化などにつながりました。

そして、介護保険に続く高齢者の地域包括ケアシステムの進展、リーマンショック後の「パーソナル・サポートサービス」の試行、そして生活困窮者自立支援制度の登場を契機に、社会保障制度に新たな変化を生まれました。その1つが「地域共生社会」の提起から、今回テーマになっている重層的支援整備へ至る流れです。「支援対象の拡大」「多様なニーズへの対応」のインパクトは大きく、従来の「制度別支援の連携」を超え、「重層的支援」と表現される改善・改革、すなわち「新たな仕事・働き方等による生活保障や、新たな共同体の機能の模索・創造」が提起されています。

さらに「人口減少」「失われた30年?」「デジタル化」などの新たな課題をどのように解決していくのか？就労支援においても、「支援の内容」の改善・改革や、持続可能な体制(地域プラットフォーム)のあり方等が問われています。

3 めざす持続可能な地域包括支援体制とは…？

平成27年4月に生活困窮者自立支援法が施行され、同年9月に厚生労働省の「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」が「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」をまとめました。

注目されたことの1つが、**地域包括ケアシステム**、生活困窮者支援制度の**包括的な支援システム**がめざす**「支援対象の拡大」**でした。

「新しい地域包括支援体制」を、「**全世代・全対象型地域包括支援**」と表現し、「高齢者に対応する**地域包括ケアシステム**や生活困窮者に対する自立支援制度といった**包括的な支援システム**を、**制度ごとではなく地域というフィールド上に、高齢者や生活困窮者以外に広げるもの**」、あるいは「**高齢者に対する地域包括ケアを現役世代に広げる**」「**高齢者、障害者、児童、生活困窮者といった別なく、地域に暮らす住民誰もがその人の状況にあった支援が受けられる**といった新しい地域包括支援体制を構築していく」、そして「将来的には、法的な位置づけについても検討すべきである」と記しています。

高齢者：地域包括ケアシステム

生活困窮者：包括的支援システム

地域包括支援体制

新たな就労(支援)等による生活保障、
新たな共同体の機能の模索・創造へ

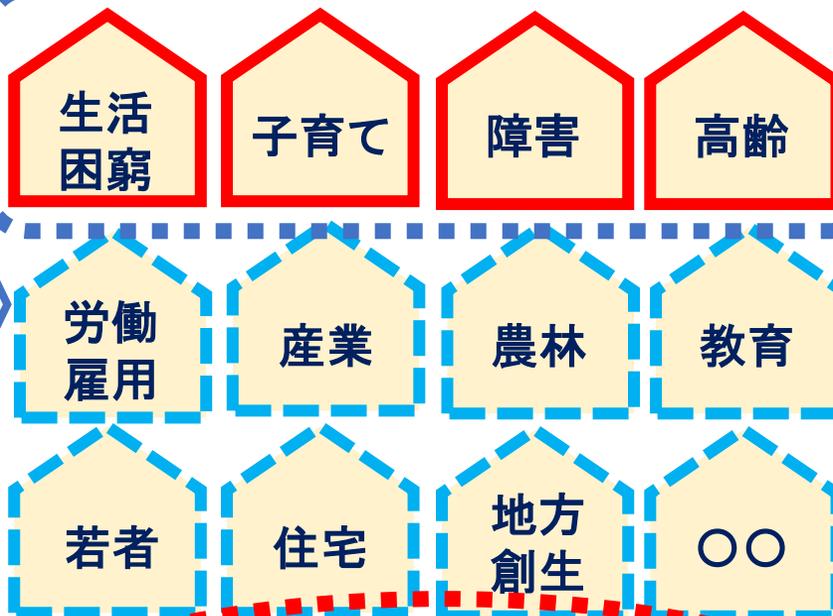
4 「支援対象の拡大」「ニーズの多様化」に対応するために…？！

～個別支援の改善・強化、制度別・対象別支援から全世代・全対象型支援へ～

※地域共生社会に向けた重層的支援整備の進展。障害分野の就労アセスメントから「就労選択支援」、シニアのセカンドキャリア支援など、新たな対象・ニーズへの対応はそもそも何が問われているのか？

【問題意識1】

ニーズの多様化・複雑化
特に就労支援
制度の隙間ニーズ
制度サービスから排除されるボーダー層
新たな支援層 …



【問題意識2】

低成長経済
人口変動(人口、生産年齢人口減少、高齢化)
生産性の低下
施策・制度資源のひっ迫…

制度別対応、制度間連携の限界…

※障害、生活困窮、高齢、生活保護、教育・若者分野等

【問題意識3】

安定した雇用等による生活保障、かつての共同体の機能…が失われ…

※地域共生社会のポータルサイト(厚労省)から

持続可能な仕組みの模索…
住民の主体的活動への期待…

5 「セーフティネットの張り直し」って…！？

事前的



D 新しいセーフティネット

**C 雇用・就業という
セーフティネット**

B 社会保険のセーフティネット

A' 新たな生活保障

**A 生活保護(公的扶助)の
セーフティネット**

事後

(1) 事前の対策の拡充へ
← 事後の対策から

(2) 相談支援の重視
個別支援(ケースワーク)、
パーソナルサポートの強化へ

(3) 全世代型・制度横断型・
包括的へ
← 制度別対象別支援から

(4) 地域課題、地域づくりの
ベースとなる課題対応

6 セーフティネットの張り直しが進むとともに…！

(1) 事前の対策の拡充 ← 事後の対策

社会福祉基礎構造改革。予防、「制度の隙間」対応、健康づくり、福祉の地域づくり。学び直し・リスクリング…

(2) 相談支援の重視

個別の相談支援、寄り添い型支援、伴走型支援

パーソナルサポート → 生活困窮者自立支援 → 地域共生社会

(3) 全世代型・制度横断型へ ← 制度別対象別支援から

→ 地域共生社会の実現（重層的支援整備等）、高齢者の包括的支援、若者支援（子ども家庭庁発足）、ダイバーシティ就労支援（日本財団）…

(4) 地域課題、地域づくりのベースとなる課題への対応

就労支援の機能強化、居住支援、移動支援…

健康・メンタルヘルス…

← 失業対策・雇用対策の補完、住宅対策・ホームレス支援等…

支援対象の拡大・
多様化

支援主体の多元
化・従事者の拡大

支援内容の改
善・改革

7 セーフティネットの整備に伴う新たな課題…！

支援対象の多様
化・拡大

- (1) 各種支援・窓口の拡大・利用増
- (2) 「制度の隙間」ニーズの顕在化
- (3) 潜在的な要支援者へのアプローチ

担い手の多元化・
従事者の拡大

- (1) 多様な担い手(団体等)の登場と連携
- (2) 従事者の拡大と確保・育成
- (3) 継続した個別支援力の向上
- (4) ケース・マネジメント(つなぐ支援[緩やかな連携]~チーム支援・多機関連携へ)

支援内容の改
善・改革

- (1) 支援プログラムづくりの促進・事業化
- (2) 地域づくり(地域活動・経済活動等)をベースにした支援プログラムづくり
- (3) プログラムの活用(プログラムベースのケース・マネジメント。「プログラムを回す」)

Ⅱ 支援の対象、支援ニーズを問い直す

支援対象が拡大、多様化する状況を見てみましょう。その中で、仕事・就労にかかわるニーズに、どのように気づき、適切なアセスメントを通じて、さまざまなプログラムやサービスの選択肢を案内し、最適なプログラムを提供（実施）、あるいは継続的な支援（寄り添い）を提供すればよいのでしょうか。改めて就労支援のニーズについて、整理してみます。

1 生活困窮者自立支援の登場

～新たな就労支援の挑戦～

生活困窮者自立支援制度の理念

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を創設するもの。

1. 制度のめざす目標

(1)生活困窮者の自立と尊厳の確保

- ・本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。⇒就労支援は、めざす職業生活への意欲や想いを言葉や行動、形にしていく営み
- ・本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状態に応じた自立を支援する。⇒相談や支援の多様な選択肢の欠如がもたらす孤独・孤立
- ・※2018年の法改正で、生活困窮者の定義に「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情」という考慮要素が付記された
- ・生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の確保に特に配慮する。

(2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

- ・生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する場を広げていく。(既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。)
- ・生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という一方的な関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

2. 新しい生活困窮者支援のかたち

- (1)包括的な支援…生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。
- (2)個別的な支援…生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個々人の状況に応じた適切な支援を実施する。
- (3)早期的な支援…真に困窮している人ほどSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し、課題がより深刻になる前に問題解決を図る。
- (4)継続的な支援…自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。
- (5)分権的・創造的な支援…主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。

※資料「生活困窮者自立支援制度について」(平成27年7月 生活困窮者自立支援室)から

2 人口等の基礎的データから

～〇〇市を例に～

皆さんが住んでいる自治体のデータについて調べてみてください

1 人口基本データ

- (1)総人口、増加率、高齢化率、出生率
- (2)自然増減・社会増減の推移
- (3)年齢階級別純移動数
- (4)昼夜間人口 地域別構成割合
- (5)居住者の従事する産業割合

2 産業データ

- (1)事業所数、従業員数、産業別従業者数
 - (2)労働生産性
- 参考: 観光入込客数の推移

3 雇用情勢

- (1)有効求人倍率の推移

※国勢調査や就業構造基本調査などさまざまな調査・登記データがネットで検索できます

〇〇市
人口270万人

5 健康関連データ(未)

健康、特にメンタルヘルスなど

4 相談支援の対象(潜在的な要支援者含む)

I 労働力人口の潜在的人材

- (1)失業者
- (2)非労働力人口のうち「通学・家事いづれもしていない人
- (3)全就業者のうち、非正規雇用者

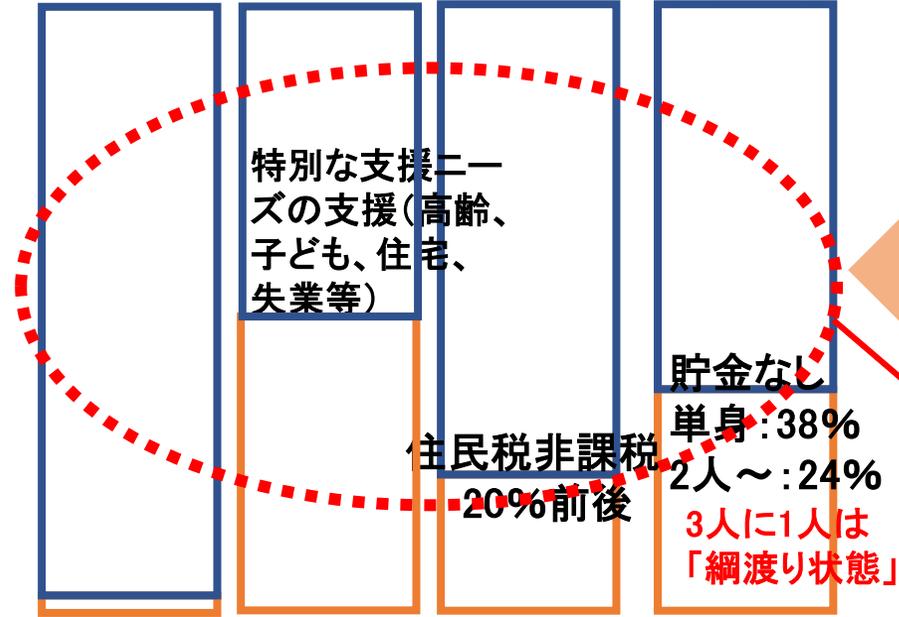
II 社会サービス等の利用者

- (1)生活保護
- (2)子ども関連
- (3)高齢者関連
- (4)障がい者関連
- (5)その他

⇒次ページを見てください

3 就労支援の要支援層を3つの視点から

(1) 特別な支援ニーズ(給付)の対象



生活保護利用者 57.2%
15.3万人

70万人超

(2) 社会サービスの利用対象

- 保健医療
- 福祉(年代別・態様別、地域・・・)
- 教育(学校ほか)
- 住宅
- 就労支援・雇用対策
- 防災(災害・気候危機等)

就労困難者の規模
 ○○市の人口から
 からみる

キャリアの模索・形成にかかる支援
 ニーズが想定される人たち

労働力人口

非労働力人口



通勤・通学、家事い
 ずれもしていない
 =35.5万人

総人口270万人

15歳以上の人口 235万人

(3) 雇用・労働施策からみると・・・

4 就労支援ニーズ(1)

～要支援者の態様や属性、規模から～

コロナ禍の休業者
(2020.4)=前月比460万人
増加(647万人)

2020非正規雇用労働者
=5,620万人

2022コロナ禍の特例貸付
320万件超。約1兆4千億円。
うち住民税非課税対象2～3割

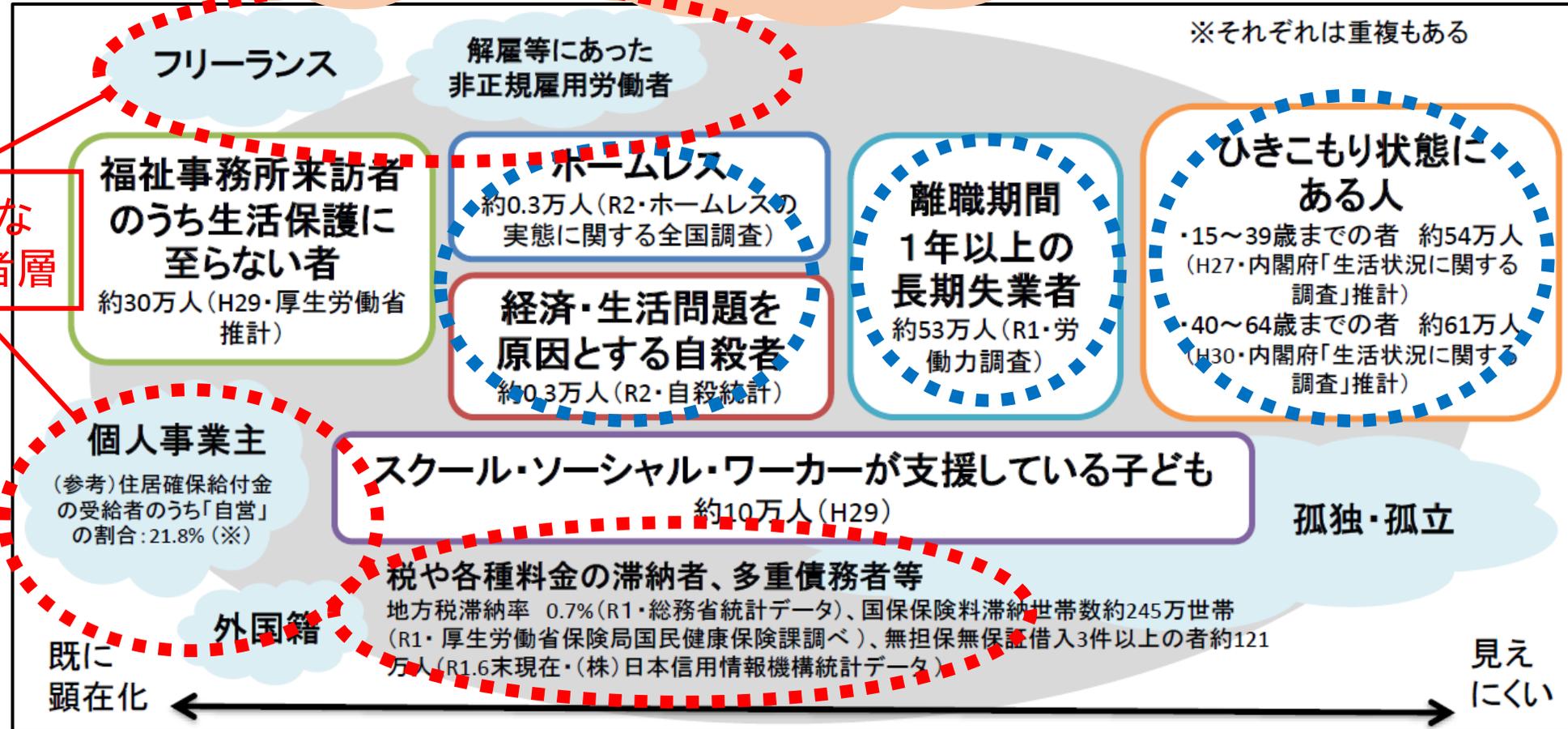
2017臨時福祉給付金(住民税非
課税)の対象=2,200万人

※非労働力人口のうち「通
学・家事いづれもしていない
人」(国勢調査)??

15～39歳の
37人に1人の割合

2021若年無業者(ニート)
=87万人(労働力調査)

新たな
相談者層



厚労省資料から作成

5 就労支援ニーズ(2)

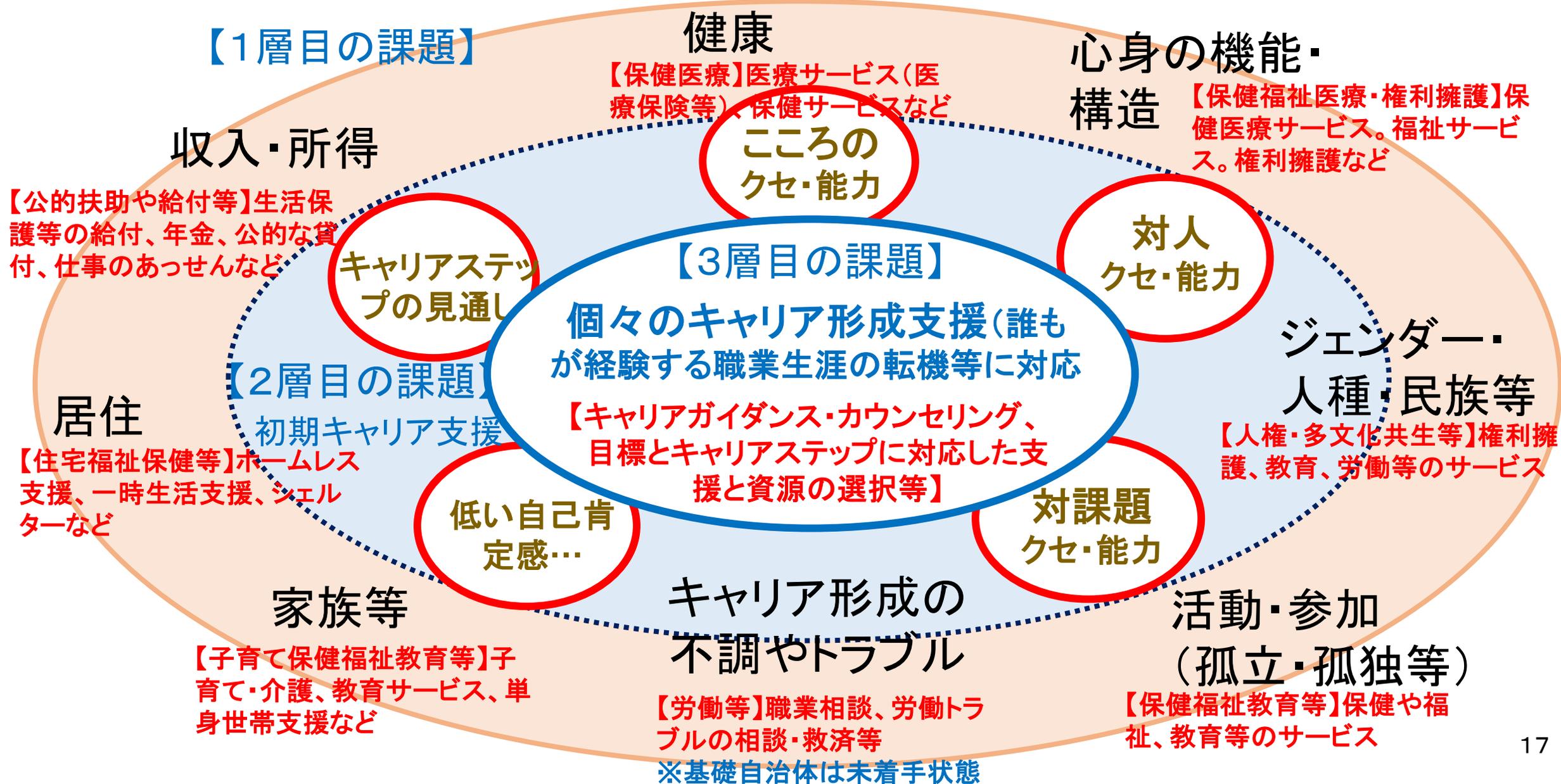
～キャリア形成の状況からみると…～

要支援者の類型	特徴等	相談者像(例示)
A 仕事・キャリアの目標を言葉にできない・難しい要支援者	就活、就労が経験ない 就活の経験はあるが就労経験ない	ひきこもり(経験者) ニート、無業者ほか 障害ボーダー層 セカンドキャリアで悩むシニア ほか
B 順調なキャリア形成に至っていない(1) =「キャリアの中断・変更」の経験から 適職の発見をめざす要支援者 (X)	就労経験あるが、離転職が多い。長期の 離職等を経験	不安定・低所得就労層(アルバイトやパート 等の就業-不就業を行き来する層) 「心の不調」等でリワークや転職をめざす層
C 順調なキャリア形成に至っていない(2) =キャリアアップや適職の発見・再発見 をめざす要支援者	一定の就労経験はあるが、不安定・低収 入就労から脱出(準備)を希望する層 キャリアの中断から職種転換が問われる 層	不安定・低所得就労層(アルバイトやパート 等) 「心の不調」等でリワークや転職をめざす層
D 職場環境の調整等が必要な要支援者 =発達の課題、HSPのほか、AやBの中 に要支援者が見られる	経験や能力はあるが、職場環境(働き方・ 体制、施設等)の調整が必要	コミカの不安層＝職場での解決が重要。 ※集団性(組織や集団の生産性)を重視し柔軟な 就業・働き方を求めるわが国の慣行ではコミカや 基礎力が話題になる。本人と職場での調整は困難
E その他の就労阻害要因＝属性・態様 等にかかる対応や支援サービスの調整 が必要な要支援者 (Y)	心身の状況、家族等の課題、低所得(困 窮)、年齢やジェンダー等の課題など	保健医療福祉等のサービスを契機に就労 支援を利用する場合。就労準備支援の利用 に併せて対応する潜在的なサービス利用 者も多い(健康、障がい、居住、家族等)

※従来の就労支援は制度別対象別の給付・サービスに付随して登場した

6 就労支援ニーズ(3)

～制度別対象別相談(Y)の課題～



7 就労支援ニーズ(4)

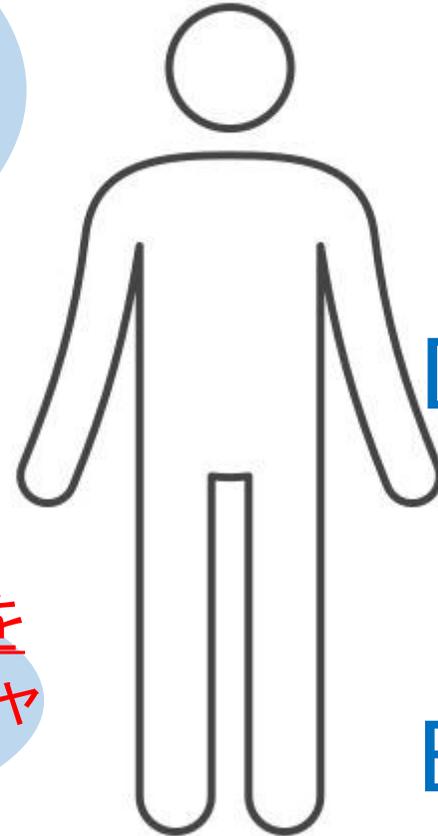
～当事者の望みや不安、ニーズから～

【利用しやすい相談、ともに歩む仲間】

- A**
- 1 仕事と働き方(キャリア)の目標を持って進みたい
(適切な就労アセスメント)
 - 2 キャリアの模索・準備に伴走する相談支援や仲間がほしい

【働き方や職場環境等の調整】

- B**
- 3 仕事や働き方・職場環境等を確かめながら、就労(初期キャリア形成)を進めたい



【仕事を確かめる・試す支援や訓練】

- C**
- 4 見学や体験、訓練付き就労等で、仕事や働き方の内容を確かめながら、就労を準備したい

【働きながら、次をめざす支援や訓練】

- D**
- 5 働き(稼ぎ)ながら、次の就労ステップを準備したい

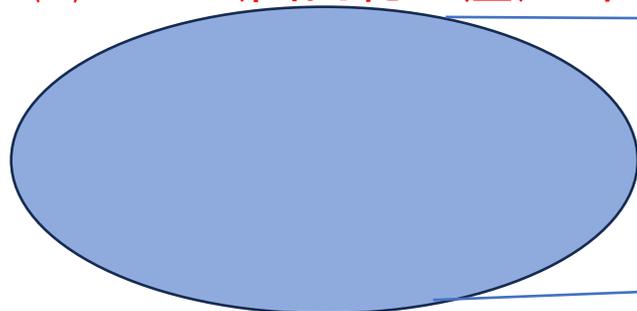
【教育訓練を活用した支援】

- E**
- 6 働き(稼ぎ)ながら、学びながら(訓練を活用して)・次の就労ステップを準備したい

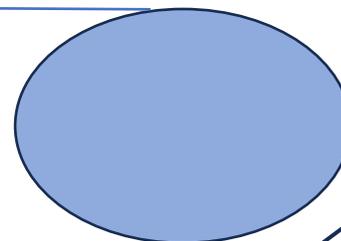
(コラム) どんどん貧しくなっているわが国と就労支援…！？

※背景に、「未活用労働(要支援層)」の拡大、就労支援や職業訓練の仕組みの遅れなどが影響…？

(1) GDP(国内総生産)の世界シェア

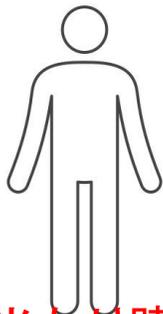


世界シェアは、
30年で1/2になった



2022年
3.3万ドル 30位

(2) 一人当たり名目GDP
2000年:3.9万ドル 2位



(2)-2 一人当たり名目GDP
2018年:3.9万ドル 27位



2022年
4.9万ドル 38位

(3) 一人当たり購買力平価GDP
2000年:2.7万ドル 27位

(4) 就業者一人当たり労働生産性
2000年:5.1万ドル 20位/30か国

(3)-2 一人当たり購買力平価GDP
2018年:4.3万ドル 33位

(4)-2 就業者一人当たり労働生産性
2018年:8.1万ドル 21位/36か国

Ⅲ 就労支援をめぐる基本的な問題

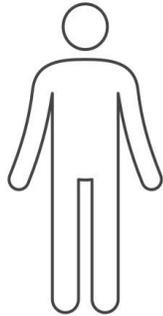
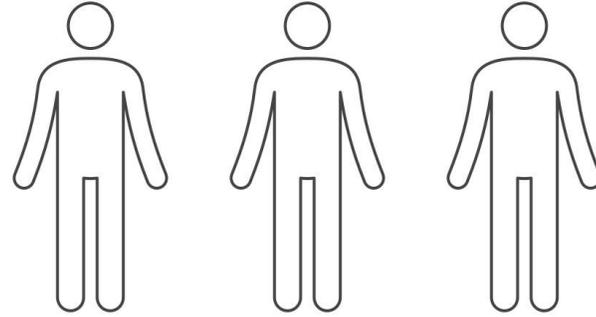
～「人」と「仕事」の結び付け方（仕組み）から考える～

基本的な問題は、私たちの仕事・就労をめぐる**習慣や考え方**として、相談者や支援者にも、企業や働く現場にも浸透し、**半ば常識化**しています。就労の相談支援は、そんな状況で実践しなければなりません。

いろいろな相談窓口で就労悩みや支援ニーズに気づく段階から、就労準備の段階、体験等の中間的就労、職業紹介、就労後の初期キャリア段階まで、**仕事の内容や働き方を理解する相談支援、職場環境の調整等**にかかわる**支援（介入）**が求められるケースが増えています。その相談支援には、(1)**当事者支援の側面**と、(2)企業側の採用活動や人事管理（配置や能力開発等）の配慮や改善にかかわる**企業サポートの側面**もあります。特に、後者は企業との関係づくりを深め、働く場が支援資源に変わっていく取組みになります。

1 「人」と「仕事」の結び付け方

～我が国の特徴と課題～



人の雇い方・働かせ方の特徴 (1)長期継続を謳い (2)集団性(個人より組織)を重視するため、人と仕事の結びつき方を「緩やかにしておく」必要があった

- 属性や人物評価、学歴などで可能性を評価する採用活動
- 配置(仕事)は採用後に指示
- 企業ごとのOJT重視≫公的訓練・資格制度の軽視
- 年功による職能給制度
⇒例えば、非正規雇用の特徴:業務作業の緩やかな規定と集団性(協調等)の重視+昇給のない職能給

「人」がベース



採用は、仕事内容が職務記述書、権限規程などで具体的に業務・作業の内容で示される。その業務作業への対応力がスキルや経験等で判断される

⇒仕事と人の固い結び付け方。仕事ベースで多様な人材をマッチング。

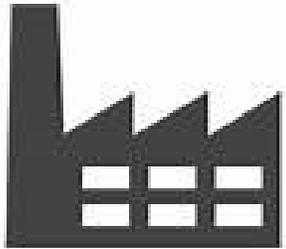
業務ベースの職能給制度
⇒例えば、就労体験の考え方・組み方と似ている

「仕事」がベース

2 我が国の雇用慣行が就労困難者を生み出している？

【人を求める企業等】

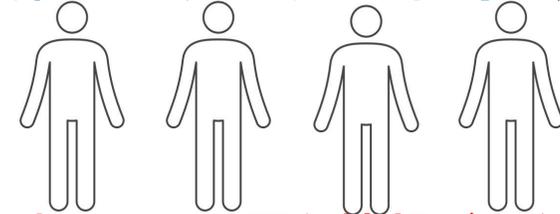
- 多様性への対応
- 働き方改革
- 人手不足(有効求人倍率の高止まり)
- 募集しても応募がない
- 早期離職が多い…



悪い循環に？

【働く困難・悩みを増幅させる就業者・相談者】

- 「業務作業の内容」「働き方・職場環境等」の情報があ
いまいな「求人」情報
- 人柄や対人能力等を重視する採用・人事管理
⇒採用後に業務作業を指定(配置)し、OJTで教育。配
置・働き方は会社任せ(キャリアは自身で決められず
会社任せ)



- キャリアを見通すために必要な情報が少ない
- 個々の能力や特性(多様性)に関心が低い採用活動
- 個々の能力・経験や特性を評価しない人事管理
⇒働く場や市場から排除される多様な人材・就労困難者

【日本的雇用慣行の特徴】

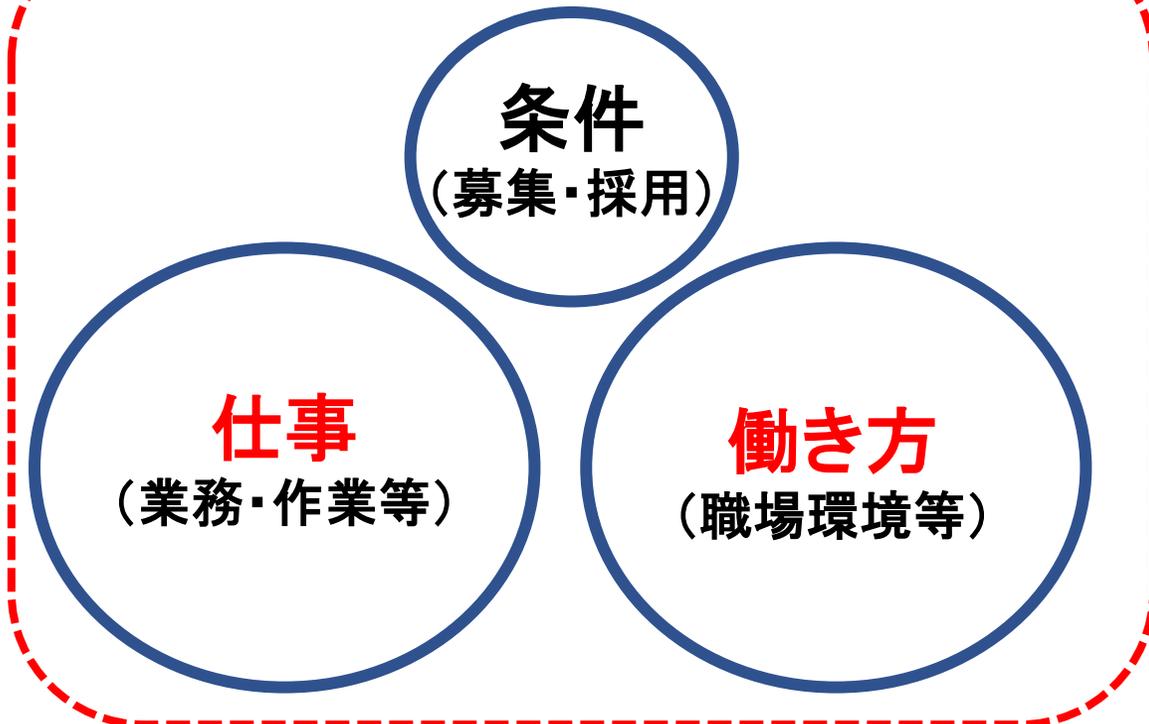
- (1) 人と仕事の結びつき方を緩やかにしておく
⇒特異な採用活動や人事管理の形成
- (2) 雇用の長期継続性を謳う
新卒一括採用の功罪、進まない雇用の流動化等
⇒年功による職能給制度。組織任せの人事管理

⇒OJTの重視>訓練や資格制度の未発達

- (3) 集団性の重視
組織・集団としての生産性・目標が、労働者個々の成長やキャリア形成より重視される
⇒合理的配慮、ディーセントワークへの関心低い。
一方、能力開発は個人任せ(自助努力)

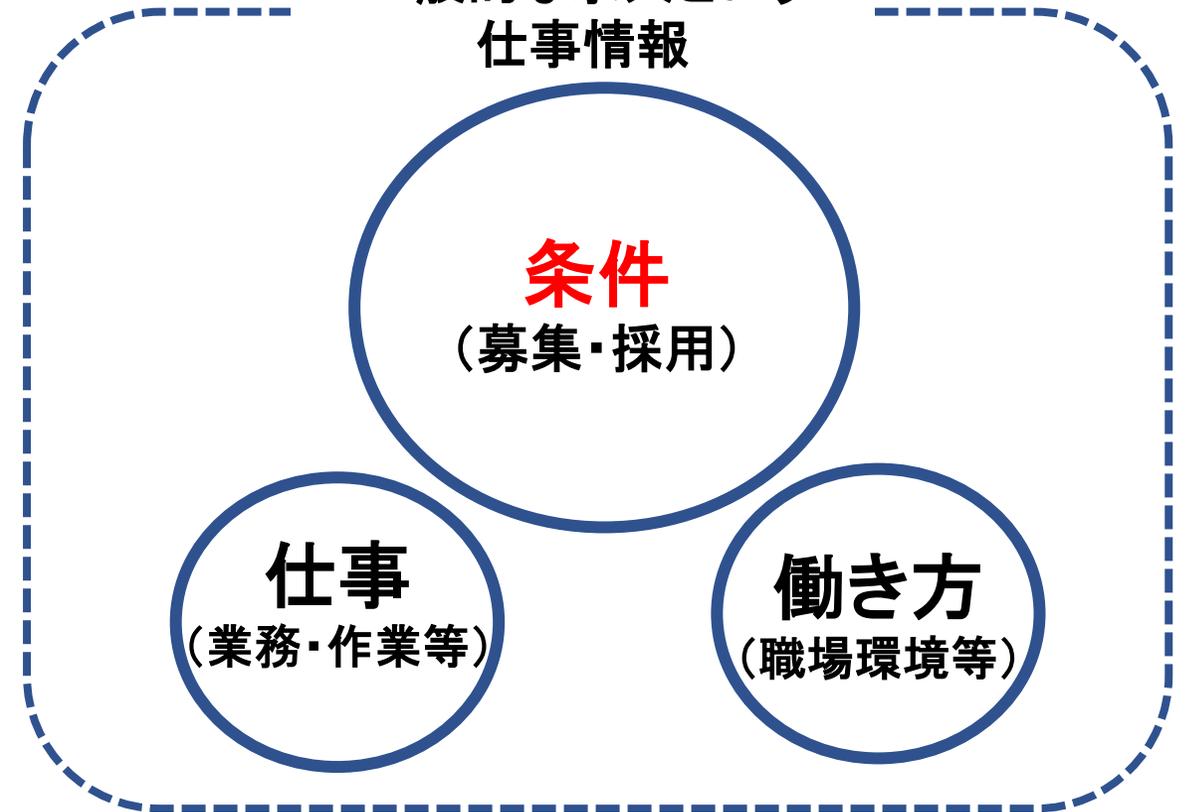
3 構造的な困難(1) ～求人や採用活動等で利用される「仕事情報」～

就労体験等に対応した、業務作業の内容
や合理的配慮を調整した仕事情報



- (1)見学や体験、短期雇用等を通して、相談者の<仕事・働き方>に対する自己理解が進み、目標づくりへ
 - (2)<仕事・働き方>をめぐる企業との調整・交渉が進むと、潜在化していた求人の掘り起こしも可能になる
 - (3)「働く場を利用した」調整・交渉が仕組みになった企業が、協力企業や認定就労訓練事業所
- ※<条件>は採用時に調整され、「紹介」手続きへ

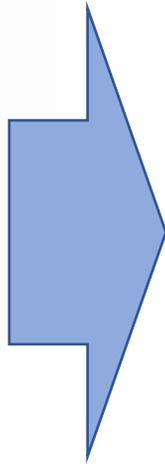
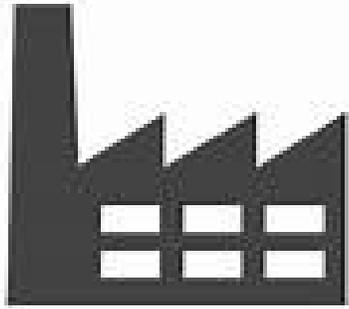
一般的な求人という
仕事情報



- (1)定型化した<条件>中心の求人情報と、「履歴書と面接」を媒介した就職(採用)手続き(システム)⇒なぜ、離職を生み出すのか？
- (2)<仕事・働き方>の情報は、面接時あるいは就労後の現場で調整されるため、相互理解の不十分さは構造的な問題
- (3)対策は求職者サイドが主で、その選択や判断能力の向上等を支援している

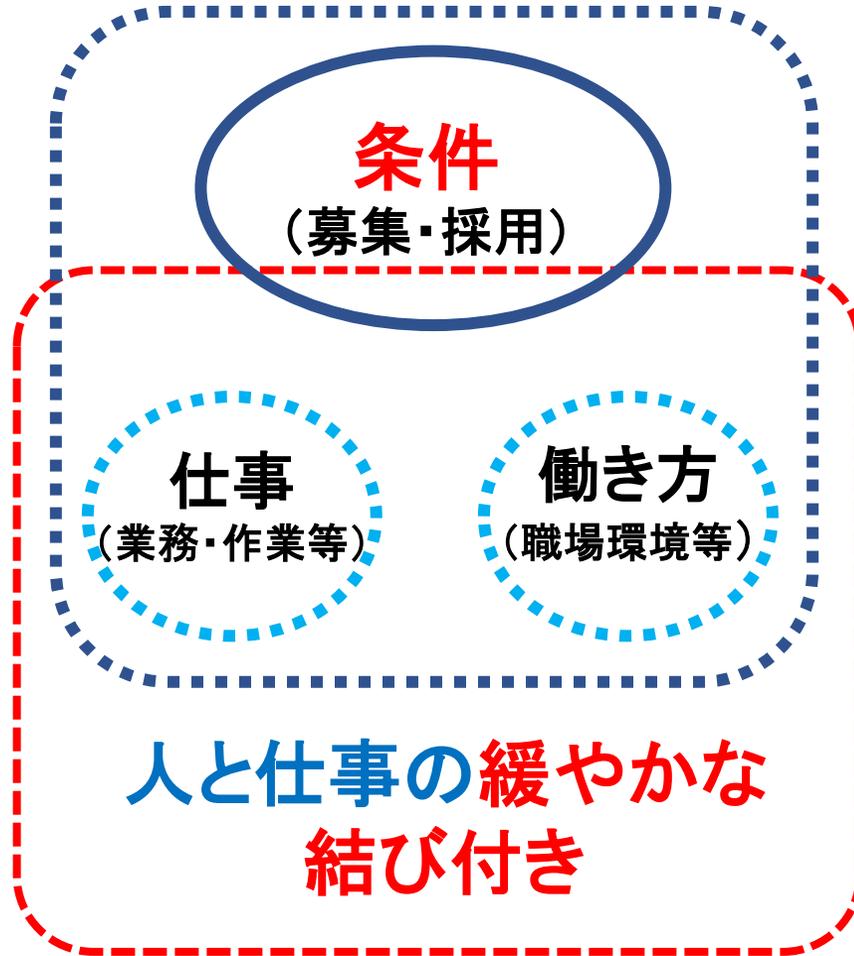
4 構造的な困難(2) ～就労やキャリア形成に影響する人事管理～

【人を求める企業等】



「多様性への対応」
「求人に応募がない」
「早期離職が多い」…
雇用慣行＝「○長期継続性、
○集団性」を重視する採用
活動・人事管理

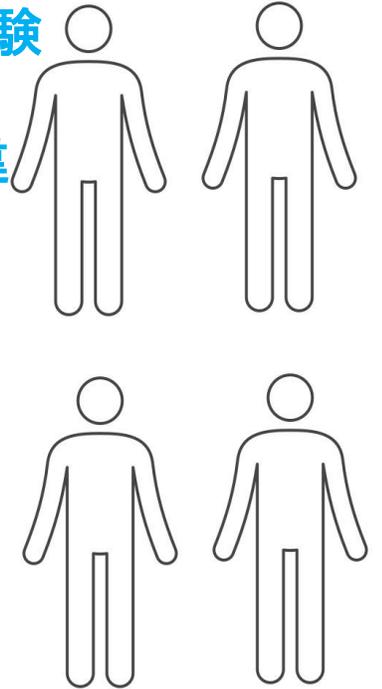
適職さがしを困難にする「求人」情報



就労継続・キャリア形成を困難にする人事管理(配置や能力開発、勤怠管理等)

【支援が必要な相談者・求職者】

「求人と面接・履歴書の仕組みは苦い経験ばかり」「(採用後)思っていた仕事と違う」…



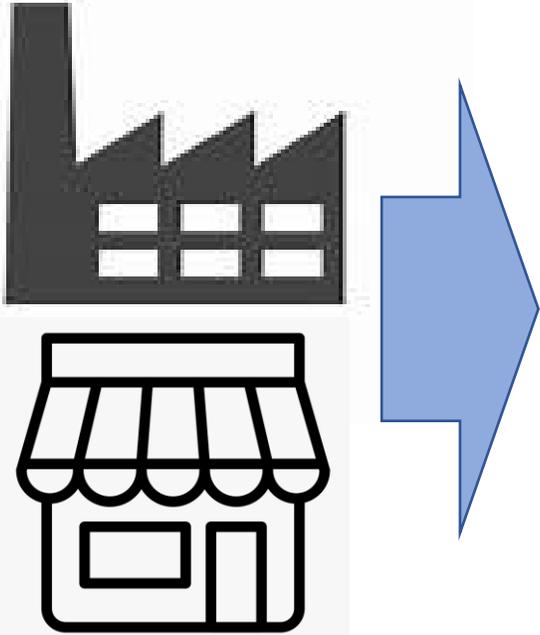
配置(担当)が一方的に決められるめざす仕事や就労の相談できない働きながら、次を準備したい…

5 就労支援と企業・働く場との連携 ～就労支援の経験が培ってきたもの～

【協力企業のネットワークへ】

「確かめる」「試す」から求人(仕事)づくりへ

【効果的な就労の相談支援へ】

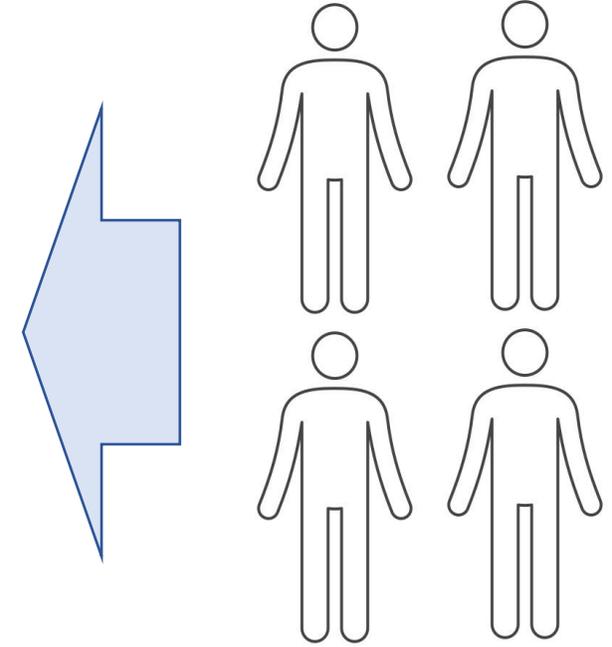


【企業サポートの役割】

- 多様な人材が「確かめる」「試す」ための仕事情報の作成
- 見学や体験、中間的就労等の受入れ
- 採用・人事管理の改善へ



仕事や働き方を「確かめる」「試す」ための仕事情報(体験や中間的就労)

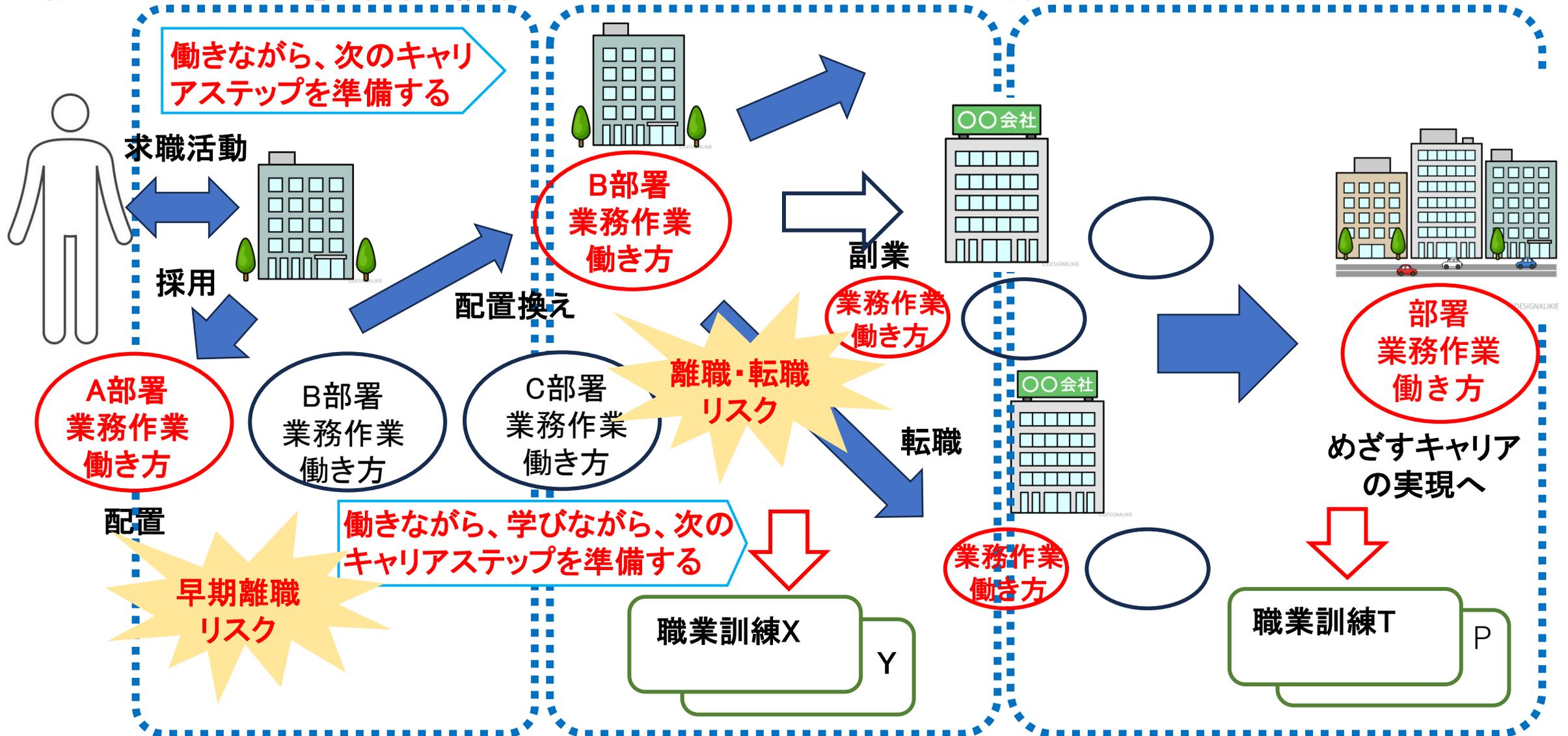


【相談支援の役割】

- 新しい仕事情報の作成サポート
- 仕事情報(体験)を活用した相談
 - ◎就労アセスメントとチーム支援
 - ◎潜在的ニーズへの対応
- 企業等の連携した準備支援
- 企業支援(チーム)の活動

(コラム) 若者の初期キャリア形成を想像すると…?!

「緩やかな結びつき方」の新卒一括採用～配置の中で、めざすキャリアをどう実現するのか？



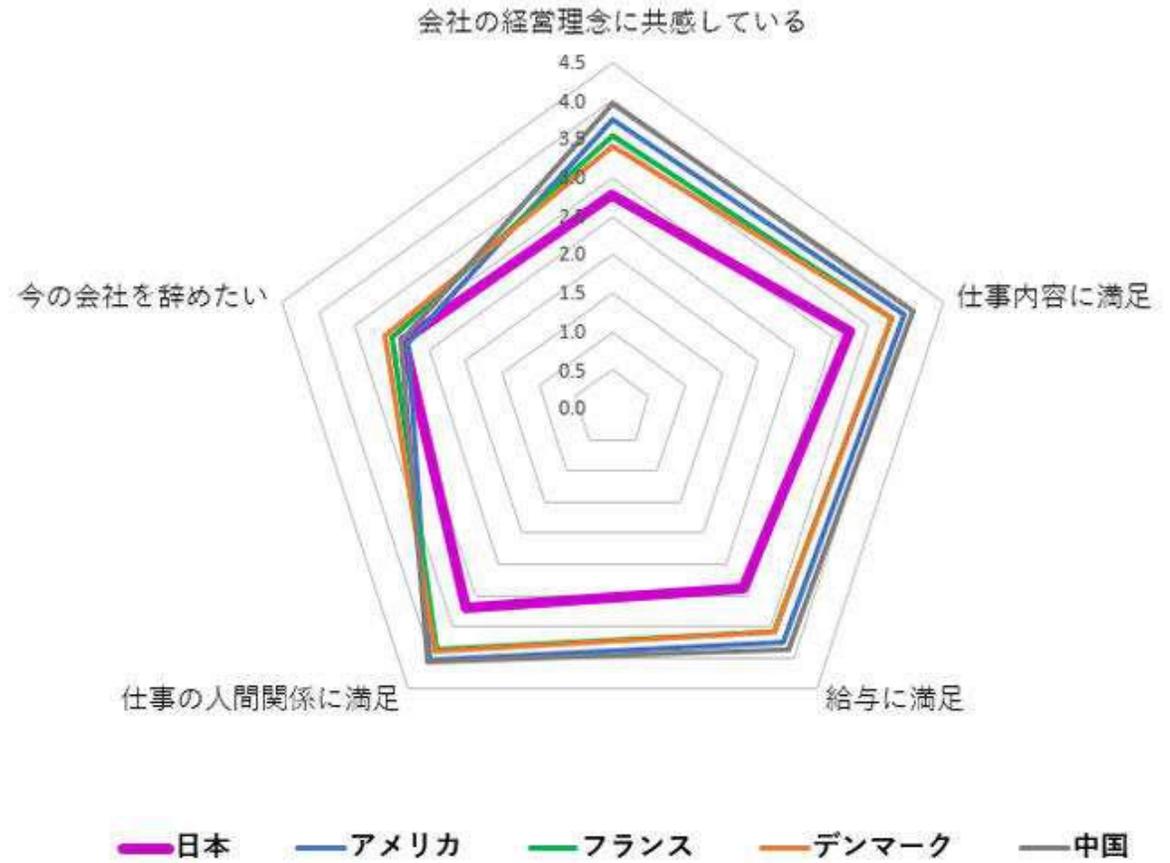
それぞれの就労・キャリア形成のステップに対応した相談支援は…?!

(コラム) 「会社や仕事に不満があってもやめない: 日本」

個人のキャリア形成と長期雇用の関係を調べた。雇用慣行が異なる5か国の都市部で働く大卒30代、49代を対象にした比較調査から。

右図は結果の1つ。(1) 他国に比べて、日本の波形は小さく、企業との関係性に満足していない人が多い。経営理念に共感できず、仕事や給与、人間関係に不満がある、そんな中で同じ職場で働き続けることは個人は幸せなんだろうか。企業も不満だらけの従業員より満足が高く働いてくれる従業員を望むだろう。(2) 仕事内容や給与、人間関係の不満をもつ割合は日本が他国より高いのだが、「今の会社を辞めたい割合」が他国とほぼ同じ。日本の就業者は会社や仕事に不満があってもやめない、という事情が見えてきます。

今よりも良い仕事に移ろうとおもっても、移ることができない事情は何でしょうか？個々人の問題でしょうか？それとも…？



リクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査」2020年から

IV 就労支援の事業や施策のこれから

「この30年間、我が国は貧しくなっている（労働生産性等が伸びていない）」中で、支援対象の拡大や多様化は今後も避けられません。一方、相談支援の充実や体制整備を支える公的支出が今まで通り維持されるかどうか？不安は拭えません。

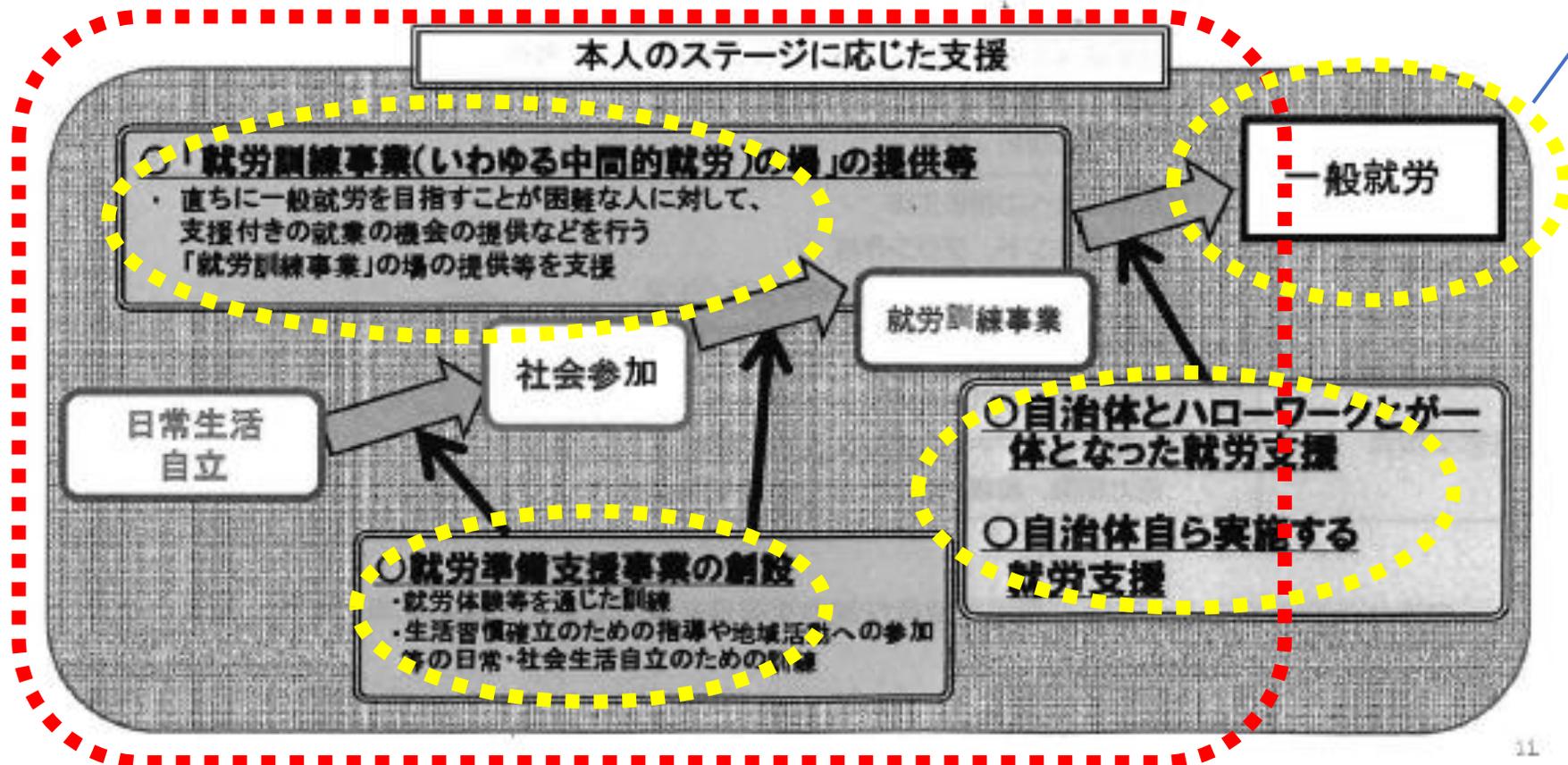
拡大するニーズや新たなニーズへの対応、あるいは効果的な就労支援には、「基本的問題」への対応、その改善や改革が欠かせません。

「基本的な問題」への対応が、制度別対象別の就労支援に共通するテーマであることを考えると、「さまざまな事業の連携した取組み」や各事業の前提となる施策・制度を超えた発想が問われているようです。地域共生社会の実現（重層的支援整備等）はその1つでしょう。参加支援・就労支援を切り口にした事業や、関連する施策の重層化や地域づくりが話題になり始めています。

1 就労支援の機能強化(懐かしい図(1)) 平成25年12月10日説明会資料から

就労に向けた支援の充実・強化

◎ 生活困窮者の就労に向けた支援を充実・強化するため、就労準備支援事業の創設、就労訓練事業の場の提供の推進等により、本人のステージに応じたきめ細かな支援策を実施する。



※就労支援の拡充①＝就職支援から、相談者の「できる」(希望や能力等)を育てる、就労継続等の視点重視へ。

1-2 機能強化

※就労支援の拡充②＝体験や「支援付き雇用」の就労訓練事業(中間的就労)の登場

◆中間的就労＝「働き(稼ぎ)ながら、次のキャリアステップを準備する」支援の開発。媒介的(移行的)労働市場の整備

就労訓練事業(いわゆる中間的就労)の推進について

新事業の概要

- 社会福祉法人、NPO法人、営利企業等の自主事業として実施。軽易な作業等の機会(清掃、リサイクル、農作業等)の提供と併せ、個々人の就労支援プログラムに基づき、就労支援担当者による一般就労に向けた支援を実施。
- 対象者としては、就労準備のための支援を受けても一般雇用への移行ができない者等を想定。
- 事業実施に際し、都道府県等が事業を認定する仕組みとする。
- 立上げ時の初期経費の助成、税制優遇等を検討。

支援のイメージ

相談支援事業所による課題の評価・分析(アセスメント)、支援決定

就労訓練事業

一般就労

支援付雇用型

非雇用型

- ・ 訓練計画に基づく就労訓練
- ・ 事業主の指揮監督を受けない軽作業
- ・ 就労支援担当者による就労支援・指導等

- ・ 雇用契約に基づく就労
- ・ 比較的軽易な作業を想定
- ・ 就労支援担当者による就労支援・指導等
- ・ 就労条件における一定の配慮(労働時間、欠勤について柔軟な対応)

- ・ 雇用契約に基づく就労
- ・ 必要に応じ、相談支援事業等によるフォローアップを実施

※定着支援の推奨

※無料職業紹介の推奨

(課題の評価・分析(アセスメント)は約6ヶ月ごとを実施)

期待される効果

- 個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労や求職活動を行うための動機付け・準備が可能となる。

※「働きながら…」次のステップをめざす支援へ

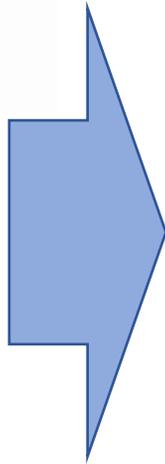
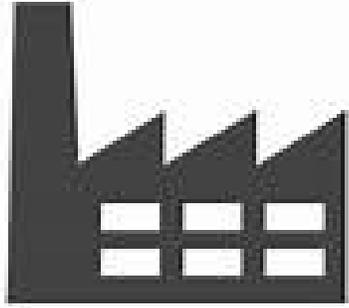
2 就労支援の機能強化(最近の整理)

図の就労アセスメントの特徴は、求職活動への対応力(困難度)とそれに影響する他の阻害要因による)に注目

	就労に向けた困難度(支援対象者) 高 →			R元→R2 実績			
	職業紹介で就労が可能な者	就労に向け一定の支援が必要な者	就労に向け準備が必要な者・一定の継続的・柔軟な働き方が必要な者	実施自治体数	利用件数	就職件数・率	
就労までの段階的な支援施策	自立相談支援事業において、適切な就労支援施策へ繋ぐ <small>(アセスメントに基づき、就労支援を含むプランを作成)</small>			905→905	-	-	
	自立相談支援事業	<div style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px; border: 1px solid black; display: inline-block;"> 就労準備支援事業 <small>(就労に向け一定の準備が必要な者への日常生活習慣の改善等の支援)</small> </div> <div style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px; border: 1px solid black; display: inline-block;"> 認定就労訓練事業 <small>(雇用型又は非雇用型・一定の継続を想定した支援付きの就労訓練)</small> </div>			(就労準備) 496→542	4,621件→4,695件	-
	一般就労を目指すまでのステップアップ段階の支援				就労支援員による支援が適切とされる者	(認定就労訓練) 1,889→1,959 (事業所)	551件→547件
	就労支援員による支援	自立相談支援事業における就労支援 <small>(就労支援員による就労に関する相談・助言、個別の求人開拓やハローワークへの同行等の支援)</small>			905→905	32,181件→56,382件	-
ハローワークによる支援	生活保護受給者等就労自立促進事業 <small>(ハローワークと福祉事務所が連携したチーム支援)</small>			(常設窓口) 209→210 (巡回相談) 843→783	19,384件→29,688件	13,850件 (71.5%)→17,112件 (57.6%)	
就労時	特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)						
雇用先へのインセンティブ等	引き続き就労継続及び増収に向けた支援を実施						

3 構造的な困難を突破するには？ ～仕事情報の可視化と活用～

【人を求める企業等】



「多様性への対応」
「求人に応募がない」
「早期離職が多い」…
雇用慣行＝「○長期継続性、
○集団性」を重視する採用
活動・人事管理

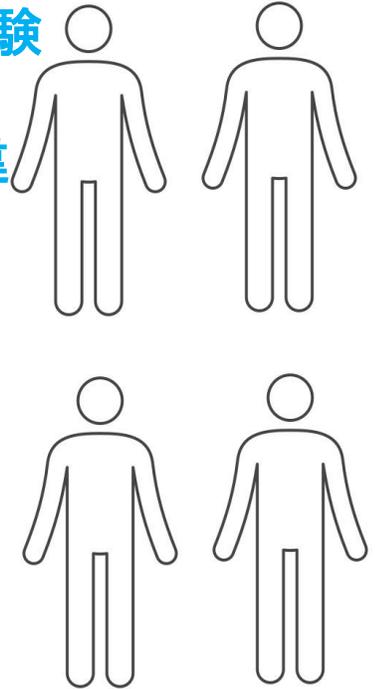
「確かめる」「試す」**仕事情報**と活用



仕事や働き方を「確かめる」「試す」ため
の**仕事情報**(体験や中間的就労)

【支援が必要な相談者・求職者】

「求人と面接・履歴書
の仕組みは苦い経験
ばかり」「(採用後)
思っていた仕事と違
う」…



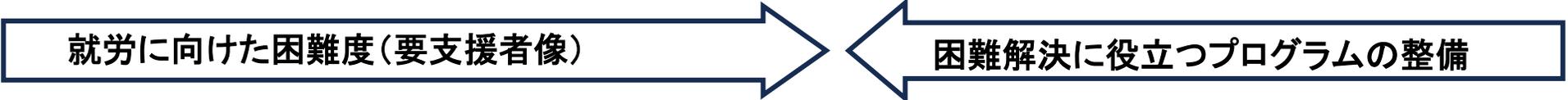
配置(担当)が一方的に決められる
めざす仕事や就労の相談できない
働きながら、次を準備したい…

4 補足



X	就労やキャリア形成の目標の整理(言葉や語りにする)~確かめる・試す支援 (求人への対応ではなく、ストレンクス等の自己理解、適職を探るプログラム等を活用した就労アセスメント)			包括的支援(就労阻害要因への対応)
	求人情報による就労が可能な者	仕事の内容や働き方・職場環境等を確認する・試すプロセスや支援(仕事情報)が必要な者	左記の支援のほか、就労・就労継続に職場環境等の調整が必要な者	多様な社会サービス・支援の利用(多機関連携・チーム支援)
	職業紹介による支援	就労に向けた一定の支援	就労に向けた一定の継続的・柔軟な働き方による支援	
自治体・担当部署	事業・活動の設計(体制・人材・財源。支援会議による内外連携等)			
自立相談支援事業	A-1 自立相談支援事業において適切なプログラムを選び、担当機関・団体等に繋ぐ (就労アセスメントとプラン決定。チーム支援等)			A-2 サービス・支援調整 Y
就労ステップにあった支援		B 就労準備支援事業		
		C 就労訓練事業		
就労支援員による支援	A-3 自立相談支援による支援		(注)X・Yの詳しい内容は、16ページを参照	
	無料職業紹介の活用~「特開金」活用等			
ハローワークによる支援	生活保護受給者等就労自立促進事業			

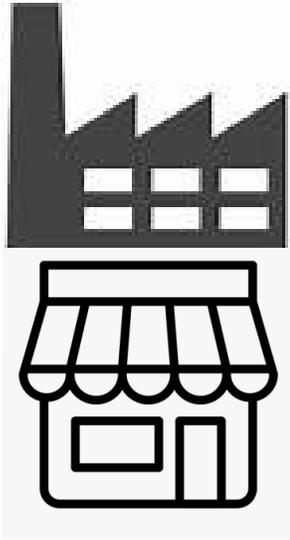
4-2補足



	就労やキャリア形成の目標の整理(言葉や語りにする)~確かめる・試す支援 (多様なプログラムの利用を含む就労アセスメント)			多様な支援プログラムの開発		包括的支援(就労阻害要因への対応)
	求人情報による 就労が可能な者	仕事の内容や働き方・職場環境等 の仕事情報による就労が必要な者	就労・就労継続に職場環境等 の調整が必要な者	市民活動や地域活動と連携した プログラム	協力企業等と連携した プログラム	多様な社会サービス・支援の 利用(多機関連携・チーム支援)
	職業紹介による 支援	就労に向けた一定の 支援	就労に向けた一定の継続的・柔軟な 働き方による支援			
自治体・担当部署	事業・活動の設計(体制・人材・財源。支援会議による内外連携等)			庁内外連携と開発促進(支援会議等)		
自立相談支援事業	A-1 自立相談支援事業において適切なプログラムを選び、担当機関・団体等に繋ぐ(就労アセスメントとプラン決定。チーム支援等)			[Green boxes representing various programs]		A-2 サービス・支援調整
就労ステップにあった支援	B 就労準備支援事業 C 就労訓練事業					B-2 サービス・支援
就労支援員による支援	A-3 自立相談支援による支援 無料職業紹介の活用~「特開金」活用等					
ハローワークによる支援	生活保護受給者等就労自立促進事業					

5 企業・働く場と連携した就労の相談支援の体系

【人を求める企業等】



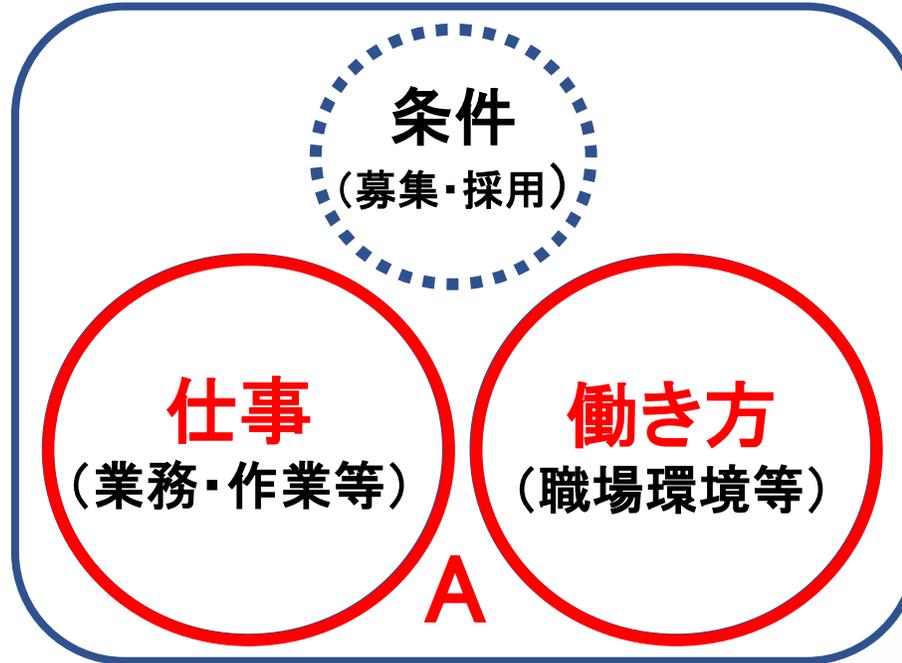
新しい仕事情報
と体験等の活用
した採用活動

無料職業紹介所
が企業からの相
談窓口

人事管理の課題
対応(配置、環境
調整、能力開発
ほか)

【体験等の仕事情報】

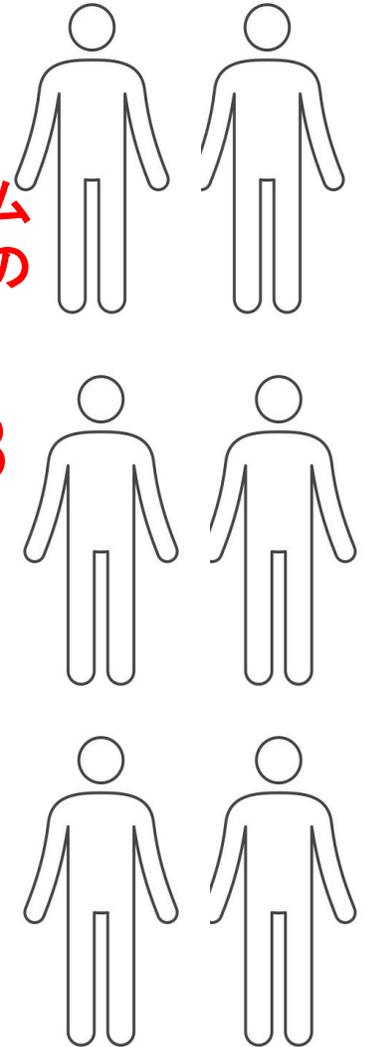
就労体験等に対応した、業務作業の内
容や合理的配慮を調整した仕事情報



【支援が必要な相談者・求職者】

体験等のプログラムの
利用から、求人の
アレンジ～紹介

相談～就労アセス
メントを通じて支援
プログラムを案内



7 就職支援と就労支援の違い

就労支援	就職支援
<p>相談者がめざす就労やキャリアの目標＝求人情報の条件より、仕事内容や働き方を中心に自己理解・職業理解の促進を重視。相談から就労準備段階の支援、中間的就労の活用、無料職業紹介の活用、定着(転職)支援等といった一連の個別支援からなる寄り添い型・伴走型</p>	<p>相談＝求人(条件中心の仕事情報)の案内・選択支援が中心。適性診断や面接対策、履歴書作成支援などを含む場合もあるが利用は少ない。基本は求人情報(条件中心)の提供と、「自助努力型(孤独・孤立を伴う)」就職活動の支援</p>
<p>(1) 個別相談の重視: 相談者がめざす職業生活(キャリア)の整理と自己理解(ストレングスや不安等)の促進。健康や生活、家族等にかかる包括的相談支援</p>	<p>(1) 求人情報の案内と選択を中心とした相談・助言 求人を利用した求職活動の助言</p>
<p>(2) キャリアステップと適切な相談支援: キャリアステップに合わせて、自己理解の促進、就労準備支援や中間的就労、教育訓練の活用、定着支援などの適切な支援</p>	<p>(2) 求人情報を基準に、求職活動の可能性を判断。属性等による採用可能性を重視。交渉(面接等)は、求職者(相談者)に任せられ、交渉プロセスには関与しない。</p>
<p>(3) 企業との連携(「確かめる」「試す」支援プログラム)を重視: 上記(1)(2)とともに、求人追加して、業務職務の内容、働き方のわかりやすい「仕事情報」の作成と活用、職場環境整備等による就労継続(定着)等の支援など</p>	<p>(3) 継続した個別支援はない: 求人の案内・選択に限定した相談に止まる。個別事情に対応したケア的な相談支援は少なく、また求人者(事業所)に介入・調整することはない</p>
<p>(4) インクルーシブな協力(登録)事業所サポート: 中間的就労等で連携する協力事業所、無料職業紹介所の登録(求人受付)事業所の開拓と組織化を行う</p>	<p>(4) 有料職業紹介所の場合、相談者の利益により、クライアント(求人者)の利益を重視する。そのため求人のアレンジや職場環境整備等に関与することは少ない</p>

8 相談者がめざす模索や挑戦に向き合う相談 ～就労アセスメント～

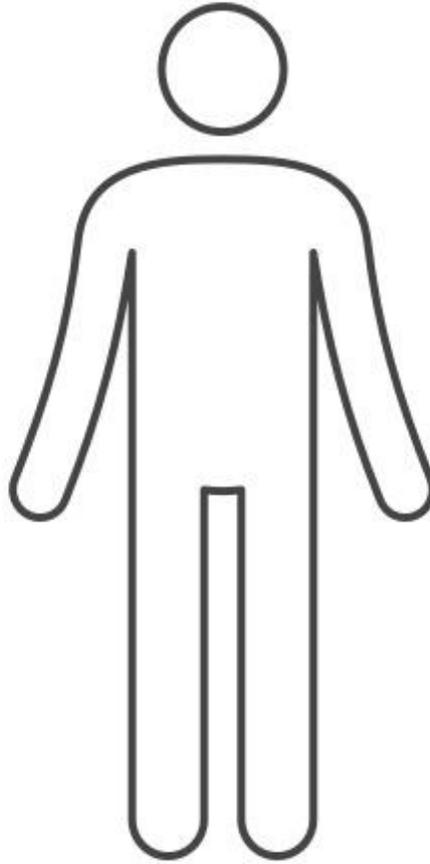
【就労経験の有無、求職活動の状況】

【仕事・働き方の自己理解等】

1 就労経験の有無

2 求職活動の状況

3 収入確保の緊急性(注1)



4 就労の目標を言葉にする

5 良い思い出、強み、価値観(こだわり)を言葉にする

6 合理的な配慮を要する心身その他の事情(注2)

(注1)他の相談でインテーク済みの場合あり

(注2)他の相談でインテーク済みの場合あり

8-2 就労ステップから見た相談者・求職者（求職準備段階含む）

【就労経験の有無、求職活動の状況】

1 就労経験の有無

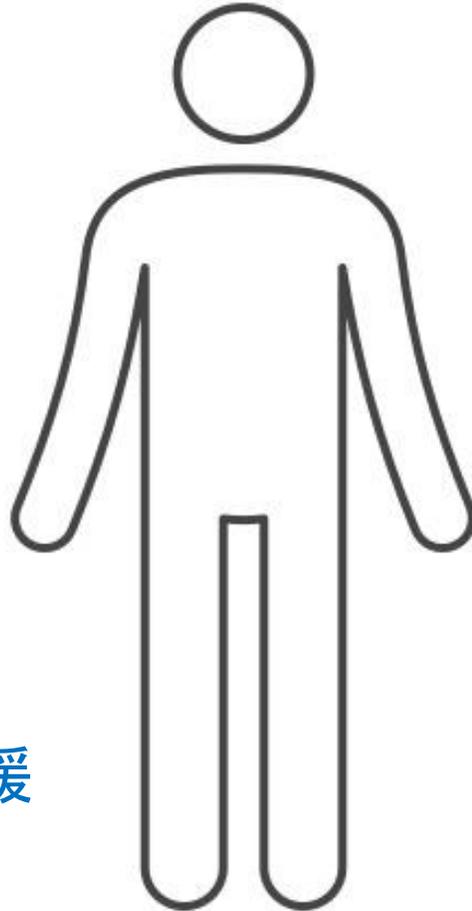
- 無
- 有。しかし離職期間が長い
- 有

2 求職活動の状況

- している
- かつて、したことがある
- したことがない

3 収入確保の緊急性

- 緊急就労の手配と継続支援
- 短期就労と並行した継続支援
- 3～6か月程度の継続支援
- 1年程度の継続支援



【仕事・働き方の自己理解等】

4 就労の目標

- 目標を言葉にできる
- 目標を言葉にできない

5 就労の目標を整理・確かめる

(1) 言葉にできる(注)

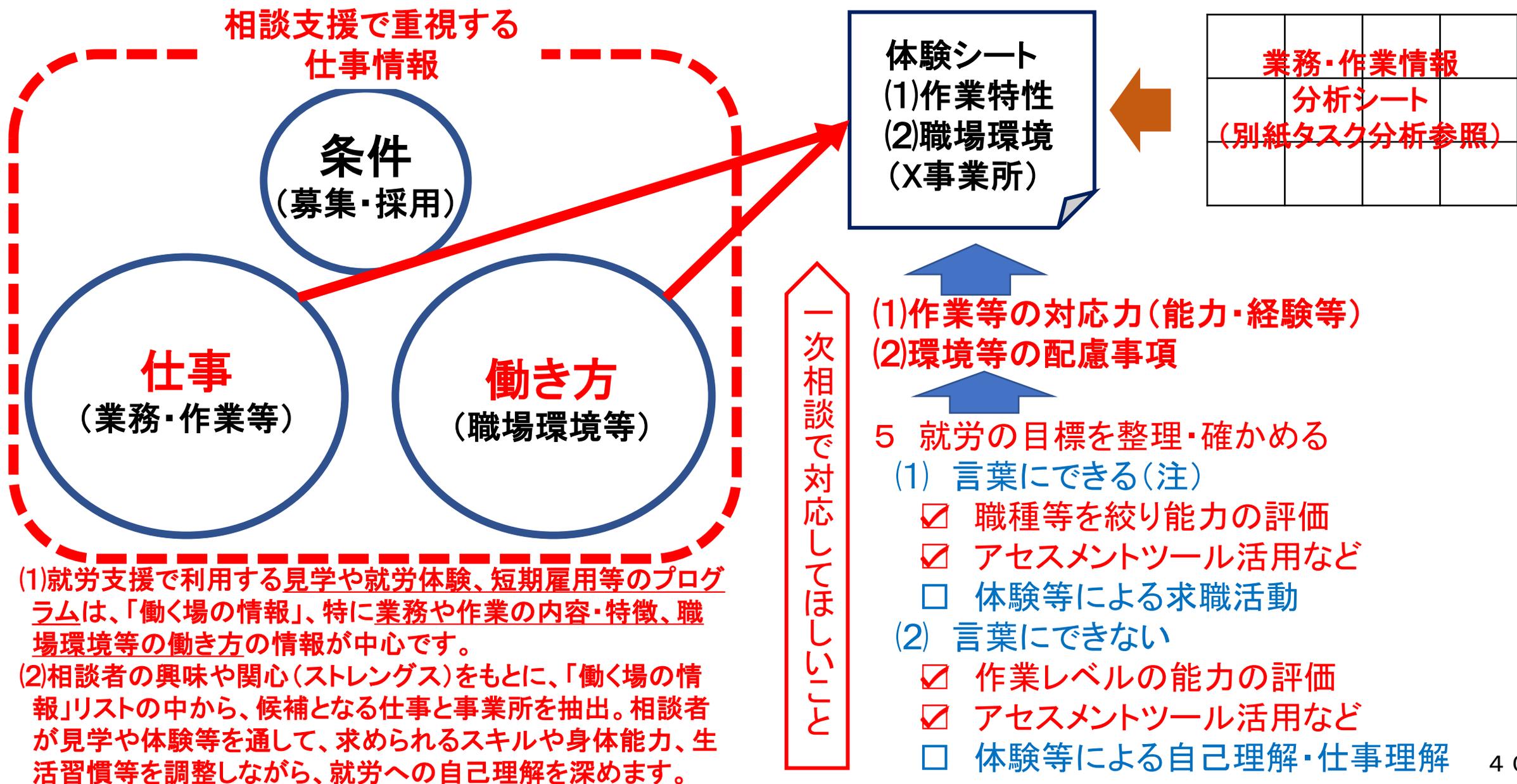
- 職種等を絞り能力の評価
- アセスメントツール活用(別紙)
- 体験等による求職活動

(2) 言葉にできない

- 作業レベルの能力の評価
- アセスメントツール活用(別紙)
- 体験等による自己理解・仕事理解

(注) 衰退・変化している職種等に留意

8-3 就労支援で利用する仕事情報(=体験等に対応する仕事情報)



8-4 洗い出した業務・作業の特徴（タスク分析）

別紙 洗い出した作業等のタスク分析(支援効果の分析)① 作業等のスタイル

A 個人作業	個人で従事し遂行する作業等
B 集団作業	集団で従事し、主に個人で遂行する作業等
C チーム作業	チームで従事し、主に分担・連携して遂行する作業等

別紙 洗い出した作業等のタスク分析(支援効果の分析)② 作業・現場で問われる作業の特徴

①理解力	工程数が多い作業、1つの工程が複雑な作業	
②判断力	品質・仕上がり等を判断する必要がある	
③変化への対応	期間中に体験の内容、工程等が変わる作業・現場	
④作業速度	作業のタイムスケジュールが決まっている作業・現場	
⑤作業の正確性	高い基準で品質・仕上がりが求められる作業・現場	
⑥丁寧さ	対人業務や破損しやすい製品や器具等を取り扱う作業・現場	
⑦集中力	一定の基準がある操作や動作を継続する作業・現場	
⑧共同作業	チームで従事する作業・現場	
⑨危機察知力	器具の取り扱いなど、安全面の注意が必要な作業・現場	
⑩報・連・相	こまめに確認などの報告連絡相談が求められる作業・現場	
⑪体力	身体的負担が大きい作業・現場	
⑫力仕事	重量物の運搬等を含む作業・現場	
⑬手先器用度	指先を使う動作が含まれる作業・現場	
⑭手腕器用度	上半身を使う動作が含まれる作業・現場(機械操作など)	
⑮対人力	お客様やスタッフ等とのコミュニケーションが必要な作業・現場	

8-5 仕事情報シート作成(事例)

豊中市無料職業紹介所

1. 企業概要シート

電気計器株式会社

【製造業】

船舶や産業機械のモーターに欠かせない技術を持つ会社



◆企業情報

船舶や産業機械の大型モーター始動に使用する変圧器等を製造

一般に大型機械のモーターを始動する際は、電圧や電流を抑制するために専用の変圧器が必要です。同社は主に船舶や工場設備のモーターの始動に使われる変圧器等を製造しています。特に始動用リクアトル(電圧抑制)、始動用トランス(電流抑制)の技術は高い評価を得ています。同社は1930年に創業された歴史ある会社で、人と技術の継承を積み重ねてきました。職員さんの平均年齢は40代前半で、若手職員の育成に力を入れています。

◆見学や体験時に着目してほしい点・体験できる内容

【見学内容】コイル及び変圧器等の製造現場

(着目点)コイルの巻線作業、変圧器等の組立作業の工程。

【体験内容】コイル及び変圧器等の製造作業

(着目点)作業手順や丁寧な仕上げ、職員さんの体の動きや手先の使い方。

【その他】工場では製品の移動に常時クレーンを使用しますので、安全に注意して下さい。

◆おすすめポイント

体験実習から採用された方が活躍しています

当社では、これまで体験実習を経て採用された方が職場で活躍しています。製造業の仕事の経験がなくても社内内で育成をしています。体験実習は本社工場の巻線課及び組立課で行います。コイルの巻線や変圧器等の組み立てという主要な作業現場を体験することができます。



豊中市無料職業紹介所

2. 事業所内体験シート

【窓口説明資料】

電気計器株式会社 (巻線課)

◆体験実習での1日の流れ

巻線作業 (1日コース)		巻線作業 (半日コース)	
8時30分～	始業・朝礼 区	8時30分～	朝礼・始業
8時40分～	絶縁紙切断作業	8時40分～	絶縁紙切断作業
11時～	巻替作業	11時～	巻替作業
12時～	お昼休憩 (45分)	11時50分～	振り返りシート記入
12時45分～	コイルテーピング		
15時～	電線被覆剥し		
15時50分～	振り返りシート記入		

※ 曜日・時間の調整は可能です。
※ 作業工程は目安です。

◆体験実習の内容

体験実習では、変圧器等に使用するコイル製作の準備と付帯作業を行います。コイルは巻線機を使用して電線をらせん状に巻いて製作します。体験実習では、絶縁紙の切断、巻線後のコイルテーピング、電線のドラム巻替、また未使用の電線の被覆はがし作業などを行います。この体験実習では、手作業を器用にこなすことや、集中力を持続することなどの適性を確認することができます。

① 【絶縁紙切断作業】

コイルの作成に使用する各種の絶縁紙を指定の寸法に切断します。切断機を使い手作業で切断します。絶縁紙を固定しながら切断しますが、自分の指は常に切断箇所より内側において事故を防止しましょう。体験実習での最初作業はこの切断になります。

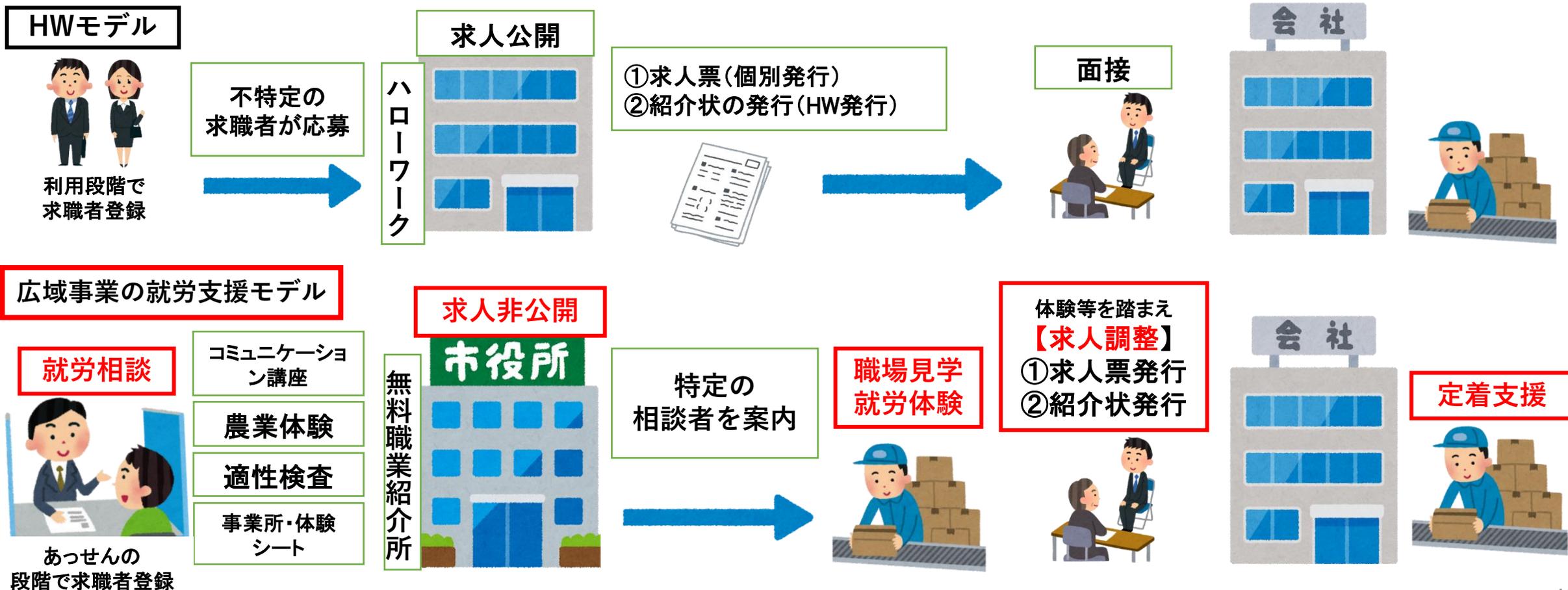
◀特徴▶		◀確認できること▶	
○モクモク度	★★★★	○丁寧さ	✓
○マイペース	★★	○集中力	✓
○単純反復度	★★★★	○作業の正確性	✓
○手先の器用さ	★★	○手戻り回数	✓
○対物度	★★★★		
○定型度	★★★★		



9 就労支援型の無料職業紹介：模索～展開期へ

業務作業、働き方・職場環境等を「確かめる」「試す」マッチングからはじまる就労支援型の無料職業紹介

※無料職業紹介のメリット等は別途資料を



10 仕事・就労支援を切り口にした「地域づくり応援プログラム」

仕事・就労支援を切り口にした地域づくり応援プログラム（WAM助成事業）は、多様な仕事・就労支援を核にした地域のプラットフォーム、特に担い手養成等をめざす取組み。多様な関係者の対話の場づくりと地域づくりの作戦図（ロジックモデル）作成（図1）を契機に、事業所等との連携を通じた地域づくり（図2）、関係部署等の強みを生かした支援の連携（図3）、早期発見と効果的な支援を支える相談ネットワーク（図4）等を応援する取組み。2021～22年に10数自治体（広域自治体の中間支援づくり応援を含む）で実施

